

изменения к нему и т.д.). Аналитические возможности справочно-правовой системы «Гарант» позволяют студентам проводить работу со списками документов, производить их фильтрацию, осуществлять построение списков взаимосвязанных документов.

Внедрение справочно-правовой системы «Гарант» способствует повышению качества образовательного процесса, поскольку позволяет осуществить систематизацию законодательства, поиск по отраслям права, произвести выборку интересующих документов с помощью технических средств за более короткий период времени. Наличие схематического представления материала способствует его структурированию, позволяет осуществить более наглядную подачу материала.

Таким образом, наличие достаточно широких и многочисленных сервисных возможностей обработки законодательной базы, представленных в справочно-правовой системе «Гарант», значительно улучшает качество образовательного процесса, помогает более наглядно проиллюстрировать ту или иную иерархическую структуру источников права, государственных органов, позволяет за более короткий промежуток времени рассмотреть тот и или иной тематический блок учебного курса.

И.Н. Соловьева

Российский государственный профессионально-педагогический университет

РОЛЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ УЧАЩЕГОСЯ-РЕМЕСЛЕННИКА

Существующие профессии и специальности начального профессионального образования не в полной мере отвечают требованиям малого бизнеса к подготовке кадров. Специфика ремесленного труда не позволяет использовать и дополнять ремесленными профессиями существующие профессии, поэтому в «Уральском техникуме ремесленников-предпринимателей» созданы учебные группы ремесленных профессий: маляр-дизайнер, плиточник-мозаичник, столяр.

Организация профессиональной подготовки, обучающихся в техникуме, основана на личностно и деятельностно-ориентированных технологиях, позволяющие формировать ключевые квалификации будущих специалистов. В результате взаимодействия мастеров практического обучения и преподавателей теоретического обучения в образовательном процессе широко используется метод проектов. Основные квалификации при осуществлении таких проектов развиваются за счет высокой степени самоуправления учащихся в решении производственных задач и эффективного взаимодействия участников проекта в малой группе.

Учебной программой практического обучения, данного заведения, на каждом курсе предусматривается выполнение комплексных работ, позволяющие выявить степень усвоения различных тем. Комплексные работы учащихся осуществляются на реальных объектах, с каждым курсом увеличивается степень сложности проектных заданий. Например: на втором курсе маляры-дизайнеры в ходе выполнения проекта разрабатывают не сложные дизайнерские решения и проектирование отдельных элементов общих конструкций, а выбирают необходимые материалы в соответствии с определенными требованиями, разрабатывают технологию процесса работы. В конце третьего курса самостоятельно проектируют дизайнерское оформления учебных кабинетов. Выполняют перспективу в цвете, обосновывают выбор цветового решения, определяют площадь ремонтных работ, выполняют экономические расчеты нормы времени, количество и расход материалов, перечень необходимого оборудования и материалов.

На основании вышеизложенного характер и содержание труда ремесленника определяется не только уровнем его квалификации, но и сформированностью определенных качеств личности – ключевых квалификаций. Сегодня специалист ремесленник кроме трудовых умений и навыков должен обладать определенными личностными качествами, которые позволяют работать в коллективе, общаться с клиентами.

Ремесленник является работником квалифицированного труда, непосредственно участвующий в процессе производства продукции и оказании услуг высокого качества. Это новый тип специалиста, которого отличает высокое качество работы, дисциплинированность, ответственность перед клиентом как в технологическом, так и в экономическом плане. Ремесленник должен профессионально и гибко реагировать на новые требования дизайна в сфере своей профессиональной деятельности, на пожелания клиентов. Этим ремесленный труд в сфере малого бизнеса отличается от работы на крупных промышленных предприятиях.

Д.А.Соломахина

Уральский государственный технический университет

СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О МОТИВАЦИИ

Современные взгляды на менеджмент определяют кадры организации, как ее основную ценность, которая обеспечивает конкурентоспособность организации в постоянно изменяющейся внешней среде. Таким образом, вопросы мотивации персонала, как инструмента повышения производительности труда занимают центральное место в управлении человеческими ресурсами.

Университеты и другие учебные заведения не могут удовлетворить существующий спрос на рабочую силу, который с каждым годом лишь возрастает в связи с экономическим развитием нашей страны, а так же с демографической ситуацией. «Спрос на персонал будет продолжать увеличиваться, такая динамика будет продолжаться, как минимум, лет пять – шесть», а «через шесть – семь лет на рынке может возникнуть острый дефицит молодых специалистов» – отмечает Наталья Воронова – руководитель группы АКР-Рекрутинг. В такой ситуации ценность каждого работника резко возрастает.

Одним из направлений, способствующих решению проблемы с персоналом на предприятии, является комплексная деятельность по формированию системы мотивации. Необходимо так мотивировать человека, чтобы он работал с удовольствием. Существуют два подхода к мотивации: материальное стимулирование и нематериальное.

Разумней мотивировать сотрудника через моральный фактор. Конечно, нематериальные стимулы будут значимы только для тех работников, у которых уровень заработной платы довольно высокий. Например, для города Екатеринбурга заработная плата должна превышать средний уровень 13 690 рублей, т.е. быть около 15 тысяч рублей. Только после этого нематериальные стимулы приобретут значимость. И тогда необходимо добиться, чтобы человек чувствовал свою ценность для компании, видел свой вклад в развитие фирмы, а самое главное – его собственные цели должны совпадать с целями компании. А если же эти цели перестают совпадать то, никак нельзя мотивировать этого сотрудника, т.к. интерес к работе у него пропадает. И только индивидуальный подход к каждому сотруднику сможет обеспечить стабильное развитие компании.

Один интересный факт: наказание тоже может мотивировать. Наказание может быть материальным, и нематериальным, что, так же как и в случае с поощрением,